

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**CONDIÇÕES DE TRABALHO E SATISFAÇÃO COM
A VIDA EM GERAL: O PAPEL MEDIADOR DA
SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA NUMA
AMOSTRA DE ENFERMEIROS**

Sofia Henriques Acto

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2017

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**CONDIÇÕES DE TRABALHO E SATISFAÇÃO COM
A VIDA EM GERAL: O PAPEL MEDIADOR DA
SATISFAÇÃO COM OS PAPÉIS DE VIDA NUMA
AMOSTRA DE ENFERMEIROS**

Sofia Henriques Acto

Dissertação, orientada pela Prof. Doutora Rosário Lima

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2017

AGRADECIMENTOS

“Working hard is important, but there is something that matters more: believing in yourself.”
Harry Potter

Em primeiro lugar, dedico este trabalho aos meus pais, as pessoas mais lutadoras e admiráveis que eu alguma vez conheci. A vocês devo tudo, pois sem a vossa luta diária para me dar o melhor da vida, e o vosso apoio e carinho incansável, jamais era possível chegar onde cheguei.

Ao meu irmão, Gonçalo Acto, por todo o apoio, paciência e carinho que sempre me deu, não só na realização deste trabalho, mas em todos os momentos da minha vida. Que te sintas tão orgulhoso como eu me sinto em relação à pessoa que és!

À minha família, o meu obrigada pela preocupação e ajuda para que pudesse sempre alcançar os meus objetivos.

À minha segunda família, a que eu escolhi, e que em momento algum me deixou desamparada. Obrigada a vocês, por toda a ajuda que me deram, por me terem proporcionado momentos de descontração e terem encaminhado para o caminho certo.

À Professora Rosário Lima, pelo profissionalismo que demonstrou na realização deste trabalho, pela constante paciência em responder e atender a todas as minhas inquietações, e acima de tudo, um enorme obrigada por me ter indicado sempre o melhor caminho.

À Professora Ana Ferreira, por todo o cuidado e atenção na análise e redação da parte estatística do presente trabalho.

De coração cheio vos digo: obrigada, a todos, por nunca terem desistido de mim, mesmo quando as forças me faltaram e o desânimo se apoderou de mim. Obrigada por não terem ido embora, e permanecerem sempre ao meu lado com a mesma força e fé! Sem qualquer dúvida, consegui chegar aqui porque me fizeram acreditar que era capaz, e sabem que mais? ***Eu consegui mesmo!***

...o meu mais sincero obrigada!

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS.....	i
RESUMO.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUÇÃO.....	1
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	2
2.1. Condições de Trabalho.....	2
2.2. Satisfação com a Vida em Geral.....	5
2.3. Satisfação com os Papéis de Vida.....	7
2.4. Relação entre as variáveis.....	9
III. MÉTODO.....	14
3.1. Participantes.....	14
3.2. Instrumentos de Medida.....	15
3.3. Procedimento.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1. Análise Fatorial.....	20
4.2. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão.....	21
4.2.1. O Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT).....	21
4.2.2. Escala de Satisfação com a Vida (ESV).....	22
4.2.3. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV).....	23
4.3. Análise Correlacional.....	24
4.4. Análise de Regressão.....	26
4.5. Análise Qualitativa.....	27
V. DISCUSSÃO.....	30
Referências Bibliográficas.....	34
Anexos.....	CD-ROM

RESUMO

Para além do papel de trabalhador, os indivíduos desempenham outros papéis de vida, que influenciam o bem-estar e a satisfação com a vida em geral, sendo, no entanto, na actividade profissional onde despendem a maior parte do seu tempo. O fator que maior influência exerce nesta actividade, são as condições de trabalho, que, com as constantes alterações no mundo do trabalho, se têm deteriorado, comprometendo a saúde e bem-estar dos trabalhadores e das próprias Organizações. A presente investigação tem como objetivo estudar as condições de trabalho e a sua relação com a satisfação com a vida em geral, bem como o papel mediador da satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer. A Escala de Satisfação com a Vida, a Escala de Satisfação com os Papéis de Vida e o Inquérito Saúde e Trabalho, foram aplicados a 243 Enfermeiros(as). Os resultados revelaram um nível médio de satisfação para com a vida em geral, resultado que parece ser influenciado pelas condições de trabalho, e uma maior satisfação no desempenho dos papéis Familiar e de Lazer. Todas as componentes mais específicas das condições de trabalho apresentaram uma relação direta apenas com a *Satisfação Profissional*, e é apenas esta variável a que medeia a relação entre as condições de trabalho e a *Satisfação com a Vida em geral*. No final, são, ainda, referidas as limitações do presente estudo, e sugestões para futuras investigações.

Palavras-Chave: *condições de trabalho, satisfação com a vida em geral, satisfação com os papéis de vida*

ABSTRACT

Beyond the role of worker, individuals play other life roles, which influence well-being and satisfaction with life in general. However, is in the occupational activity where they spend most of their time. The most influential factor in work are the working conditions, which, with the constant changes in the world of work, have deteriorated, compromising the health and well-being of workers and Organizations. The present research aims to study working conditions and their relation with satisfaction with life in general, as well as the mediating role of satisfaction with occupational, family and leisure life roles. The Satisfaction with life Scale, the Satisfaction with life roles Scale and the *Inquérito Saúde e Trabalho* were applied to 243 Nurses. The results revealed an average satisfaction level for life in general, which seems to be influenced by working conditions, and showed more satisfaction with Family and Leisure roles. All the more specific components of the working conditions, presented a direct relation with the Professional Satisfaction, and only this variable mediates the relation between the working conditions and the Satisfaction with Life in general. In the end, are also mentioned the limitations of the present study, and suggestions for future investigations.

Keywords: *working conditions, satisfaction with life, satisfaction with life roles.*

I. INTRODUÇÃO

As constantes transformações das últimas décadas, no mundo laboral, nas condições de trabalho e na vida pessoal, são resultado da liberalização económica, do comércio livre, da globalização e do desenvolvimento das tecnologias de informação (Peiró & Prieto, 1996). Todas estas alterações tiveram, e têm, impacto nas condições inerentes à realização do trabalho (organização do trabalho, redefinição de processos, entre outros) e, conseqüentemente, nos significados atribuídos ao trabalho e ao emprego (Leitão, Fernandes & Ramos, 2008).

O trabalho é considerado fundamental nos dias de hoje, e representa um dos aspetos mais importantes da vida pessoal, grupal, organizacional e social (Salanova, Gracia & Peiró, 1996) dos indivíduos. O papel do trabalhador permite que estes atribuam um significado à sua vida, tenham um estatuto social, possam formar e desenvolver a sua identidade, desenvolvam e promovam a sua realização pessoal, entre outros aspetos positivos relacionados com o trabalho, e que acabam por se revelar fatores importantes para a saúde e bem-estar dos indivíduos (Salanova, Gracia & Peiró, 1996). Por outro lado, a atividade laboral é aquela em que se despende a maior parte do tempo, e o meio que, para a maioria dos indivíduos, lhes possibilita obter os rendimentos necessários à sustentabilidade de outras esferas da vida, nomeadamente a familiar e a de lazer (Peiró & Prieto, 1996) que, adequadamente conciliadas, contribuem para a satisfação com a vida em geral. O trabalho não é mais considerado apenas enquanto tarefa prescritiva, uma vez que também contempla aspetos mais intrínsecos do trabalhador (eg. motivação e dedicação) (Clot, 2006). É, assim, necessário atender a todas as características inerentes ao trabalho (físicas e psicossociais), uma vez que a sua natureza, e as condições sob as quais é exercido, determinam, em parte, as conseqüências ou os efeitos que a atividade laboral poderá ter nos indivíduos. Estes efeitos tanto se podem associar a benefícios (eg. satisfação e remuneração), como a fatores que podem despoletar sentimentos negativos (eg. burnout, turnover) (Salanova, Gracia & Peiró, 1996), interferindo na qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores.

A presente investigação tem como objetivo estudar as condições de trabalho e a sua relação com a satisfação com a vida em geral, numa amostra de adultos trabalhadores na área da saúde, bem como o papel mediador da satisfação com os papéis de vida profissional, familiar e de lazer na relação entre as condições de trabalho e a satisfação com a vida em geral. A sua estrutura contempla o enquadramento teórico, para o que se

efetuiu uma pesquisa bibliográfica sobre as variáveis em estudo (condições de trabalho, satisfação com a vida em geral e satisfação com os papéis de vida) e a relação entre as mesmas; o método (descrição da amostra, dos instrumentos de medida utilizados, e do procedimento adotado), e a apresentação e análise dos resultados obtidos. A par das conclusões é, ainda, feita a referência às limitações do presente estudo, e sugestões para futuras investigações.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Condições de Trabalho

Várias abordagens emergiram no sentido de tentar explicar como é que uma Organização se poderia tornar eficiente e produtiva, destacando-se, no início do séc. XX, a Abordagem Clássica da Administração de Taylor, segundo a qual o trabalho era bastante especializado, e o homem era visto como parte integrante da máquina (Ferreira, Neves & Caetano, 2001). Os inúmeros erros de produção, as condições de trabalho a estes inerentes e as doenças provocadas por este tipo de trabalho (eg. stresse, lesões musculoesqueléticas), contribuíram para o emergir de algumas preocupações com o bem-estar dos trabalhadores (Chambel & Curral, 1995). Foi nos finais da década de XX, que Elton Mayo (1933) apresentou a ideia de que para motivar os trabalhadores, e os levar a produzir mais, não basta satisfazer as suas necessidades fisiológicas (eg. remuneração), é preciso, também, atender às suas motivações psicológicas e sociais (eg. descanso, recompensas intrínsecas) (Chambel & Curral, 1995). Uma visão mais completa sobre a interpretação do trabalho, surgiu nos finais dos anos 50, com a abordagem Sócio Técnica, desenvolvida por Emery (1959). Esta contemplava não só componentes materiais e organizacionais, como também humanas, e considerava que as Organizações, enquanto sistemas abertos, eram compostas pelo sistema técnico (eg. materiais, tecnologia instalações) e pelo sistema social (pessoas e as relações que estabelecem). Tendo por base esta premissa, Emery (1959) demonstrou, a existência da influência recíproca entre estes sistemas, salientando que a eficiência do trabalho dependia da eficiência das pessoas, e que se se atender aos dois sistemas e à dinâmica que se estabelece entre os mesmos, é possível ter uma Organização eficiente e produtiva (Ferreira, Neves & Caetano, 2001; Trist & Bamforth, 1951). Mais tarde, e à luz da perspectiva Sociológica, as condições de trabalho englobavam tudo o que envolvesse o trabalho e a sua realização, sendo fator determinante para a saúde dos trabalhadores (Ferreira, Neves & Caetano, 2001). Mas, com a crise económica na década de 80, e o

consequente aumento da taxa de desemprego, as Organizações descuraram a importância das condições de trabalho, em prol da sua sobrevivência e competitividade no mundo laboral, começando a focar-se mais nas novas formas de organização do trabalho, por forma a darem uma resposta mais eficaz aos riscos emergentes no mundo laboral (Leka & Jain, 2010).

É ainda constante, o confronto, da sociedade e das Organizações, com os desafios e dificuldades que visam a compreensão, e controlo de riscos provenientes do trabalho, cuja natureza pode tanto ser material e/ou psicossocial, que afetam negativamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores (Perista, Cardoso, Nunes & Quintal, 2016). Estes riscos encontram-se associados às condições de trabalho, que se relacionam com o conteúdo do trabalho em si, mas também com o que é extrínseco ao próprio trabalho, contemplando componentes tanto de nível físico (eg. ruído, horário, humidade) como de nível humano (eg. motivação e satisfação) (Peiró & Prieto, 1996; Perista, Cardoso, Nunes & Quintal, 2016).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as condições de trabalho podem ser analisadas sob diferentes perspetivas, estruturando-se esta análise em dois níveis, nomeadamente, o ambiente de trabalho em si, e o homem no seu ambiente de trabalho (Freire, 1993). O primeiro nível, encontra-se associado à vertente organizacional, numa visão macro do trabalho, considerando componentes como a segurança e higiene no trabalho, o posto de trabalho, métodos e atividades de trabalho, entre outros. Já o segundo nível, o do homem no seu ambiente de trabalho, numa visão mais específica e dirigida ao trabalhador, há aspetos mais direcionados para a saúde, capacidades, características antropológicas e, num plano mais intrínseco, aspetos direcionados para as expectativas pessoais e para as relações estabelecidas a nível profissional (Freire, 1993).

A par dos diferentes âmbitos de análise das condições de trabalho, e na tentativa de melhor consolidar os diferentes aspetos que têm sido investigados nas diversas áreas disciplinares (eg. economia, sociologia, psicologia), os autores Ramos, Peiró e Ripoll (1996), elaboraram categorias da taxonomia das condições de trabalho que, apesar de não serem categorias fixas, auxiliam na análise do constructo, a saber: a) Condições de emprego, associadas às condições através das quais os trabalhadores exercem a atividade laboral numa Organização; b) Condições ambientais, que podem ser subdivididas em ambiente físico, variáveis espaço-demográficas, e em aspetos de desenho espacial-arquitetónico do trabalho; c) Condições de segurança, que incluem a prevenção de riscos

laborais, possibilidade na ocorrência de acidentes de trabalho, assim como surgimento de doenças profissionais; d) Características da tarefa, talvez o campo que melhor define o trabalho, na medida em que contempla variáveis que afetam diretamente o conteúdo da atividade laboral, encontrando-se associadas ao desenho e redesenho do posto de trabalho; e) Processos de trabalho, associados à organização e divisão do trabalho, bem como, às exigências que lhe são inerentes, entre outros fatores que se encontram relacionados com o desempenho no mesmo; e por último, f) Condições sociais e/ou organizacionais, focadas nas relações interpessoais estabelecidas em contexto laboral, nas dimensões do clima laboral, em aspetos focados na participação e controlo dos trabalhadores sobre o seu trabalho, grau de participação dos trabalhadores nas tomadas de decisão no contexto Organizacional, bem como, expectativas sociais respeitantes ao seu trabalho.

As condições de trabalho têm sido estudadas, sobretudo, ao nível dos seus efeitos nos indivíduos, incidindo na análise da saúde, higiene e segurança no trabalho, nas consequências que diferentes condições de trabalho podem ter nas atitudes do trabalhador ou nas experiências resultantes do trabalho, ou ainda, em comportamentos relacionados com o desempenho dos trabalhadores (nível individual o grupal) e da Organização no seu conjunto (Ramos, Peiró & Ripoll, 1996).

Importa referir o papel fulcral de duas áreas disciplinares que contribuem para a definição de um quadro teórico-metodológico sobre a qualidade das condições de trabalho: a Psicologia do Trabalho e a Ergonomia. Ambas as áreas, ainda que com âmbitos de análise diferentes, incidem na análise do trabalho prescrito (descrição da função e das suas condições de trabalho), e do trabalho real (atividades que são efetivamente desenvolvidas pelos trabalhadores) (Guérin et al., 2006). Enquanto a Psicologia do Trabalho investiga os processos cognitivos do trabalhador, associados à complexidade técnica e organizacional de situações laborais específicas, a Ergonomia compreende interações estabelecidas entre o Homem e as diversas componentes do sistema laboral, visando o estudo e a adaptação do meio envolvente do trabalhador, permitindo o uso de máquinas e instrumentos de forma mais harmoniosa através do seu conforto, segurança e eficácia (Leplat & Cuny, 1978;). São, assim, áreas de estudo que se complementam aquando da análise das condições de trabalho, uma vez que permitem conciliar a relação trabalho-trabalhador, visando a construção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis com vista à melhoria da qualidade de vida no trabalho.

2.2. Satisfação com a Vida em Geral

Desde cedo que o indivíduo se questiona sobre o que poderá tornar a vida boa (Diener, Lucas & Oishi, 2009), e para melhor compreender o que se entende por “vida boa”, importa analisar a influência que o bem-estar subjetivo e a satisfação com a vida, têm na vida dos indivíduos. O bem-estar subjetivo, amplamente conceptualizado enquanto constructo multifacetado na sua natureza, é caracterizado enquanto avaliação cognitiva e afetiva que o indivíduo faz sobre a sua vida (Diener, Lucas & Oishi, 2009). Engloba três componentes distintas, que foram identificadas como o afeto positivo, o afeto negativo, e a satisfação com a vida (Andrews & Withey, 1976; Diener, 1984), referindo-se as duas primeiras a aspetos afetivos e emocionais do constructo em análise, enquanto a satisfação com a vida, remete para aspetos de julgamento cognitivo (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Incidindo sobre este último fator, apesar da satisfação com a vida se relacionar com os aspetos afetivos, é um constructo parcialmente independente do bem-estar subjetivo (Lucas, Diener & Suh, 1996). Refere-se ao processo de julgamento cognitivo (Diener, 1984), no qual o indivíduo, através da comparação, percebe de forma global aquilo que tem na sua vida, com aquilo que idealiza enquanto padrão adequado de vida (Shin & Johnson, 1978; Diener, 1984; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). No entanto, para o autor Frisch (2000), a satisfação com a vida vai para além do processo de comparação, afirmando que esta pode ser medida através do grau em que o indivíduo percebe que as suas necessidades, os seus objetivos e desejos vão sendo atingidos. Compreende-se, assim, que a interpretação da satisfação com a vida varia de acordo com a idiosincrasia do indivíduo, pois cada um interpreta e atribui significados/valores diferentes a cada aspeto da vida (eg. saúde, família) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

Quando se aborda a questão do bem-estar subjetivo e da satisfação com a vida, é de salientar o conceito de felicidade, que para emergir, segundo Tatarkiewicz (1976), necessita de uma satisfação total, que se traduz na satisfação com a vida em geral. Assim, as intervenções para aumentar os níveis de bem-estar subjetivo demonstram-se relevantes não só porque é bom estar feliz, mas também porque pessoas felizes tendem a voluntariar-se mais, ter comportamentos mais positivos no local de trabalho, e a demonstrar outras características desejáveis (Diener, Lucas & Oishi, 2009). Assim, a satisfação com a vida, o bem-estar e a felicidade parecem estar correlacionados, influenciando-se mutuamente. Segundo Schimmack, Diener e Oishi (2002), os indivíduos, aquando da formulação de

julgamentos sobre a satisfação com a vida em geral, tendem a recorrer de forma repetitiva aos mesmos tipos de informação (fontes estáveis) ao longo do tempo, mas, quando existem alterações nas fontes de informação utilizadas para a construção desses julgamentos, também os níveis de satisfação com a vida são alterados (Pavot & Diener, 2008). Uma investigação levada a cabo por Stubbe e colaboradores (2005), salientou que uma fonte de informação importante para os julgamentos da satisfação com a vida, são os níveis de satisfação com os domínios específicos da vida, que refletem a relação do julgamento de um aspeto específico da vida do indivíduo (eg. satisfação profissional), com o grau de satisfação com a vida em geral (Pavot & Diener, 2008).

Assim, se a satisfação com a vida pode ser encarada enquanto indicador do bem-estar subjetivo, pode também sofrer alterações de acordo com os vários papéis que os indivíduos desempenham ao longo da sua vida (Lima & Janeiro, 2012), e com os vários contextos em que se encontram inseridos (Super, 1995). Apesar de, genericamente, se poder falar principalmente em três papéis de vida (Profissional, Familiar e de Lazer), estes papéis influenciam-se, direta ou indiretamente, e podem ser desempenhados simultaneamente, resultando em maiores ou menores níveis de satisfação. Quando não há a possibilidade de encontrar um equilíbrio que permita o desempenho, de forma eficiente e eficaz, dos diferentes papéis, os indivíduos tendem a experienciar situações de conflito. Quando este fenómeno ocorre, a saúde física e mental são afetadas, levando, por seu turno, a maiores níveis de *stress*, ansiedade, *burnout*, entre outros (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000), o que, por sua vez, leva a um menor nível de satisfação com a vida em geral. Para melhor suprimir a experiência de situações de conflito, importa que os indivíduos sejam capazes de encontrar e estabelecer prioridades nas quais percecionem que os papéis de trabalho e de não trabalho são conciliáveis e estimulem o seu crescimento, de acordo com as prioridades impostas na sua vida, ao mesmo tempo que experienciam o equilíbrio da vida-trabalho (designado como *work-life balance* (WLB)) (Kalliath & Brough, 2008). A obtenção deste equilíbrio vida-trabalho, poder-se-á traduzir em satisfação e bem-estar dos indivíduos (Lima, Cruz & Rafael, 2014). Nesta sequência, é cada vez mais importante alertar as organizações para a relação que se estabelece entre o desempenho dos diferentes papéis, não só porque o equilíbrio entre as esferas de vida dos seus colaboradores influencia os seus níveis de bem-estar, as suas atitudes e comportamentos, como também porque se encontra dependente, ainda que em parte, de características diversas do contexto organizacional (Chambel & Ribeiro, 2012).

2.3. Satisfação com os Papéis de Vida

Apesar da atividade laboral ocupar grande parte do tempo da vida do indivíduo, e traduzir diferentes níveis de importância para os indivíduos (Super, 1968), está longe de ser tudo na vida destes. Com as constantes alterações na natureza do trabalho, foi crescente a relevância de outros papéis, que não apenas o de trabalhador, enquanto meios de satisfação e bem-estar dos indivíduos (Lima, 2001). Sentir satisfação com um papel de vida, pode ser encarado enquanto experiência emocional agradável ou positiva, mediante o resultado avaliativo do desempenho ou das experiências com determinado papel/atividade (Macewen & Barling, 1994). Dos papéis Profissional, Familiar e de Lazer, o que tem sido mais estudado ao nível da satisfação, é o papel Profissional, visto que o capital humano tem vindo cada vez mais a ser encarado como fator essencial para o sucesso organizacional (Staw, 1984).

Independentemente das diferentes conceptualizações passíveis de serem adotadas para a satisfação profissional, existem ideias comuns que levam a concluir que, na satisfação com o trabalho, existem componentes emocionais (sentimentos relacionados com o trabalho), cognitivas (crenças e perceções face ao trabalho) e comportamentais (ações dos trabalhadores no local de trabalho) (Bravo, Peiró & Rodríguez, 1996) que cada trabalhador tem face ao seu trabalho, em determinado momento. Contempla-se a perspectiva de Locke (1976), segundo o qual a satisfação profissional é um estado emocional positivo ou de prazer, que resulta da avaliação do trabalho ou das experiências que são proporcionadas por este.

Podem-se identificar dois tipos de abordagens sobre a satisfação no trabalho: a) por um lado, pode ser caracterizada enquanto abordagem unidimensional (Peiró & Prieto, 1996), na qual o constructo é percecionado enquanto atitude em relação ao trabalho de forma geral (sentimentos gerais que o trabalhador tem face ao seu trabalho e que podem prever/predizer comportamentos); b) por outro lado, a abordagem multidimensional, onde a satisfação resulta de um conjunto de fatores associados ao trabalho, sendo que esta pode ser medida em relação a cada um desses fatores. Mas, quando se questionam as causas que podem originar este tipo de satisfação, Spector (1997), afirma existir a distinção entre causas que derivam de fatores individuais (eg. motivação), e as que derivam de fatores do local de trabalho (eg. condições de trabalho). Ainda que as pessoas possam avaliar as suas experiências de trabalho tendo por base o seu nível de satisfação ou insatisfação profissional, e com a Organização onde exerceram/exercem a sua atividade (Jex, 2002),

é preciso atender aos significados e percepções que o indivíduo tem sobre o seu trabalho, por forma a compreender se está realmente satisfeito ou não (Dunnette, Campbel & Hakell, 1967). Segundo a abordagem das características do trabalho, a natureza do trabalho de um indivíduo ou as características da organização são determinantes nos níveis de satisfação no trabalho (Jex, 2002). De acordo com Hackman & Oldham (1976; 1980), as características do trabalho são um aspeto de trabalho que propicia condições ideais para atingir elevados níveis de motivação, satisfação e desempenho por parte dos trabalhadores. Nesse sentido, estes autores propuseram o modelo das características do trabalho (Hackman & Oldham, 1976, 1980) baseando-se em componentes situacionais do ambiente de trabalho, e destacando cinco características – autonomia, variedade de capacidades, identidade da tarefa, significado da tarefa e o *feedback* a partir do trabalho – que podem fomentar a adoção de comportamentos positivos (eg. desempenho) e atitudes positivas (eg. satisfação no trabalho).

Para além da satisfação profissional, mas a par deste contexto, várias são as evidências que indicam que o trabalho e a família são duas áreas que se afetam mutuamente (*Work-Life-Interference*), não tendo o trabalho que ter, necessariamente, um efeito negativo no contexto familiar. Antes pelo contrário, poderá, se for o caso, potenciar efeitos positivos no papel Familiar, nomeadamente ao nível da satisfação com a família. Ou seja, ambos os contextos podem funcionar enquanto fonte de significado e de identidade, a partir dos quais os indivíduos equilibram os seus compromissos (Harpaz & Fu, 2002).

Incidindo sobre o papel de lazer, este pode ser interpretado como o desempenho de um conjunto de atividades, mais ou menos estruturadas, que dão resposta às necessidades do corpo e do espírito (lazer físico, prático, intelectual, artístico e social) atendendo às possibilidades económicas, sociais, políticas e culturais de cada sociedade (Nunes & Hutz, 2014). É de destacar a expressão “tempo livre” também utilizada para referenciar este tipo de atividade, sendo na maioria das vezes confundidos estes dois termos – “lazer” e “tempo livre” (Dumazedier, 2000). Existe uma grande dificuldade em dissociar aquilo que é o tempo livre, do tempo de trabalho, de família e de lazer. O tempo livre, parece então remeter para a ideia do tempo que se encontra desimpedido de qualquer atividade na vida do indivíduo, sendo um tempo no qual este pode fazer o que lhe apetece de forma livre (Hourdin, 1970). Assim, ainda que o tempo livre seja necessário à existência do lazer, as duas expressões têm significados e

propósitos diferentes. Por tempo de lazer entende-se todos os momentos, estipulados pelo e na vida do indivíduo, em que este se dedica a si próprio. Nesse tempo, o indivíduo realiza aquilo que mais prazer e satisfação lhe dá, podendo envolver-se em atividades lúdicas (eg. surf), de formação (eg. *workshops* de cozinha) ou de voluntariado (eg. ajudar uma instituição) entre outras, sendo um tempo no qual se afasta das obrigações profissionais, familiares e sociais (Dumazedier, 2000).

O envolvimento em atividades de lazer, proporcionam uma combinação de descanso, desafio, jogo, construção, socialização e relaxamento, entre outros, sendo escolhidas pelo próprio sujeito como algo de bom para si, e permitindo que toda a sua autoestima seja desenvolvida, completando ou compensando outros envolvimento da vida, nomeadamente o trabalho e a família (Marcellino, 2003). No entanto, ter a oportunidade de escolher como passar o seu tempo (lazer), é fundamental, apesar de por vezes esta escolha se encontrar dependente de alguns requisitos (eg. tempo, espaço, dinheiro), que por sua vez podem comprometer o envolvimento e a dedicação. Ainda assim, é importante para o indivíduo o desenvolvimento deste tipo de atividades, dedicando-lhes tempo de modo a ter oportunidade de desenvolver outras competências, e outras áreas de interesse (Lima, 2001). O valor atribuído a atividades de lazer tem vindo a aumentar progressivamente ao longo dos tempos, o que poderá ser explicado pela diminuição das semanas de trabalho, a disponibilidade de recursos recreativos, ou até mesmo pela crescente importância atribuída a um estilo de vida mais saudável e mais centrado no bem-estar individual (Lima, Cruz, & Rafael, 2014). Por outro lado, a realização destas atividades, motivadas por objetivos que os indivíduos estabelecem para o seu próprio bem, contribuem para uma maior satisfação com os diferentes papéis de vida que desempenham (Hofer, Busch, & Kiessling, 2008), que não apenas o de trabalhador.

2.4 Relação entre as variáveis

Cada vez mais, nos dias de hoje, os trabalhadores esperam que os seus locais de trabalho sejam ambientes agradáveis, com a capacidade de satisfazer as suas necessidades fisiológicas, bem como de potenciar o desenvolvimento e satisfação de algumas necessidades sociais e psicológicas (Peiró, 1990). Para tal, é necessário que as Organizações fomentem oportunidades que potenciem não só o bem-estar dos trabalhadores, como também a qualidade de vida no trabalho e, consequentemente, a

satisfação com a vida em geral. A qualidade de vida no trabalho, fenómeno de natureza multidimensional inerente à atividade laboral, é por vezes associado a fatores relacionados com a melhoria do trabalho ou com o tornar o local de trabalho mais adaptado ao ser humano (Walton, 1973). Este fenómeno diz respeito à conciliação dos aspetos de trabalho relativos às experiências humanas e aos objetivos organizacionais (Gracia, González & Peiró, 1996) e, segundo Walton (1973), remete para a utilização de processos que permitem, dentro do que é possível, humanizar o local de trabalho. Tal significa proporcionar aos trabalhadores melhores condições de trabalho, que irão surtir em níveis de motivação e de satisfação mais elevados (Kaufmann, 2004), contribuindo, por seu turno, para níveis de desempenho e de produção também estes mais elevados. Para a análise e aperfeiçoamento da qualidade de vida no trabalho, é necessário ter em consideração as condições de trabalho objetivas (eg. segurança, higiene e salário), e as condições de trabalho subjetivas (eg. cultura e clima), que induzem ou salientam a forma através da qual o indivíduo vive/experiencia o seu trabalho (Gracia, González & Peiró, 1996).

A *Eurofound*, na tentativa de explorar e avaliar as condições de trabalho e a qualidade de vida, a nível Europeu, tem realizado diversos estudos, tendo constatado o impacto positivo que boas condições de trabalho têm não só na satisfação, como também na saúde dos trabalhadores. No Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) (2016), destacam-se alguns dos resultados obtidos, nomeadamente em Portugal, e em comparação com a União Europeia (UE), em que apenas 18% dos inqueridos (comparativamente a 26% da EU) consideram estar muito satisfeitos com as condições de trabalho existentes no local onde realizam a sua atividade principal de trabalho remunerado. O Inquérito, revelou também que, a nível Europeu, ainda existem muitos operários que se encontram expostos a elevados níveis de intensidade de trabalho, referindo baixos níveis de autonomia, segurança no trabalho e no emprego (Eurofound, 2016). Já no Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (EQLS) (Eurofound, 2012b1), os resultados obtidos para Portugal, quanto à questão “Estou otimista em relação ao futuro”, apenas 3% dos inquiridos responderam que concordavam totalmente com a afirmação contra um total de 15% da UE, contabilizando-se um total de 33% na opção “Discordo” em oposição a 20% obtido pela União Europeia. Ainda assim, relativamente à questão “Tendo tudo em consideração, em que medida diria que se sente feliz?”, Portugal obteve um valor médio de 7.23 (para um valor máximo de 10), em comparação

com um valor médio de 7.37 obtido pela UE. Refiram-se, ainda, os resultados obtidos através da aplicação do Modelo das Características do Trabalho (Hackman & Oldham, 1976, 1980), que sugerem que o sentido (*meaning*) é o principal mediador entre as características motivacionais (eg. autonomia, variedade de capacidades e de tarefas, complexidade de trabalho, entre outras) e os resultados no trabalho (ao nível dos comportamentos, atitudes, percepção de papéis e bem-estar). Estas evidências reforçam a conclusões obtidas no âmbito de outros estudos, que indicam que o objetivo final dos seres humanos é a procura de sentido no seu trabalho e na sua vida (Ryan & Deci, 2001), promovendo o seu bem-estar e a felicidade (King & Napa, 1998).

Com base nestes dados, formula-se a primeira hipótese de investigação (H1), e sugerem-se H1a, H1b e H1c, para o que se consideraram aspetos gerais das condições de trabalho, mais especificamente as categorias *Ambiente e Constrangimentos Físicos*, *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* e *Características do Trabalho* (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2013), a saber: H1 - *Existe uma relação direta entre as Condições de Trabalho e o nível de Satisfação com a Vida em geral.*

H1a – *Existe uma relação direta entre o Ambiente e Constrangimentos Físicos e o nível de Satisfação com a Vida em geral;*

H1b – *Existe uma relação direta entre os Constrangimentos Organizacionais e Relacionais e o nível de Satisfação com a Vida em geral;*

H1c – *Existe uma relação direta entre as Características do Trabalho e o nível de Satisfação com a Vida em geral;*

Considerando o desempenho dos papéis Profissional e Familiar, e com base no Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (2012), constatou-se que, em Portugal, apenas 10% dos inquiridos afirmam ter dificuldades em cumprir as responsabilidades familiares devido ao tempo que dedicam à atividade laboral. No entanto, a frequência de respostas relativa à percepção dos inquiridos quando questionados sobre o stresse causado pela necessidade de conciliar ambos os papéis, apesar de se revelar mais elevada nos indivíduos do sexo feminino (44%), do que nos indivíduos do sexo masculino (32%), traduz uma percentagem elevada na amostra representativa de Portugal.

Considerando a interferência existente no desempenho dos diversos papéis de vida, a intensificação do tempo de trabalho e as crescentes exigências em atingir resultados positivos, têm exercido fortes pressões sobre a força de trabalho, o que tem cada vez mais suscitado interesse em compreender o seu impacto ao nível da saúde, bem-

estar e equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Estas exigências (físicas e emocionais) encontram-se associadas ao *Work-Life-Interference*, uma vez que tendem a diminuir os recursos necessários a despender em atividades de outros domínios de vida (Viotti & Converso, 2016). Verificou-se, no estudo de Azancot (2015), uma relação positiva e significativa entre a variável Exigências (psicológicas e de trabalho) e o Conflito Trabalho-Família, sugerindo que, quanto mais forem estas exigências, maiores terão de ser os recursos disponibilizados para responder às mesmas, o que poderá afetar o domínio familiar (eg. não comparecer a um evento familiar para terminar um trabalho), promovendo o possível conflito entre os dois domínios. Tendo por base este resultado, também outras investigações demonstraram que a interferência do trabalho na esfera familiar exerce influência nos níveis de Satisfação no Trabalho (Ergeneli, Ilsev & Karapinar, 2010). Um fator determinante para a redução da transferência dos efeitos negativos para os domínios de vida privada, assim como para o bem-estar no local de trabalho, passa pela forma como os trabalhadores agem face às exigências do seu trabalho (eg. carga horária, ritmo de trabalho, suporte social) (Schuller, Roesler & Rau, 2014). Destaca-se como auxiliar fulcral, a promoção de um bom clima social no local de trabalho (eg. suporte dos colegas e chefias), que não só permite ao trabalhador lidar melhor com as exigências do seu trabalho, como também minimizar a transferência de efeitos negativos para a sua vida pessoal (Viotti & Converso, 2016).

Considerando a variável que tem maior incidência na atividade laboral – tempo de trabalho – verifica-se que a quantidade de horas de trabalho pode afetar a qualidade de vida no trabalho, assim como a vida extralaboral. O equilíbrio ou conciliação dos diferentes papéis, pode ser, nos dias de hoje, facilitado com a introdução, no mundo do trabalho, das novas tecnologias de informação e comunicação. Contudo, se por um lado pode ter facilitado a relação e o desempenho nos diferentes papéis de vida, por outro lado tornou mais ténues as fronteiras entre o trabalho e o não trabalho (Demerouti, Derks, Lieke & Bakker, 2014). Neste sentido, ainda que possam existir evidências que demonstram que os trabalhadores se sentem satisfeitos com o seu horário de trabalho (78%) conseguindo fomentar um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, revelando índices de satisfação (73%) (Chagas & Reis, 2014), noutros casos a variável “tempo laboral” representa um fator negativo quando da participação em outros papéis de vida. Ainda assim, reforça-se a este propósito, os dados obtidos com o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho - IECT (2016), segundo os quais 61% dos inquiridos

dizem conseguir conciliar bem as suas horas de trabalho com os seus compromissos familiares e sociais, fora do contexto laboral.

Na sequência dos dados apresentados, e que relacionam as condições de trabalho com o nível de satisfação no desempenho dos diferentes papéis de vida, formula-se a segunda hipótese de investigação (H2), e sugerem-se H2a, H2b, H2c e H2d, para o que se consideraram componentes mais específicas das categorias referidas em H1 (*Ritmo de Trabalho, Constrangimentos Físicos, Tempo de Trabalho e Relações de Trabalho*), (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2013) a saber:

H2 - *Existe uma relação direta entre as Condições de Trabalho e a Satisfação com os Papéis de Vida.*

H2a - *Existe uma relação direta entre o Ritmo de Trabalho e a Satisfação com os Papéis de Vida;*

H2b - *Existe uma relação direta entre os Constrangimentos Físicos e a Satisfação com os Papéis de Vida;*

H2c - *Existe uma relação direta entre o Tempo de Trabalho e a Satisfação com os Papéis de Vida;*

H2d - *Existe uma relação direta entre Relações de Trabalho e Satisfação com os Papéis de Vida.*

A quantidade de tempo disponível para o desenvolvimento de outras atividades que não a profissional tem vindo a aumentar gradualmente, o que se tem vindo a refletir positivamente na participação em atividades de lazer ou de tempos livres. Algumas das razões para este aumento de disponibilidade de tempo, prendem-se com mudanças ocorridas no local de trabalho (eg. menos horas de trabalho ou flexibilidade nos dias de folga) (Allen, 1980).

A satisfação com a qualidade de vida, segundo Bloland e Edwards (1981), tende a aumentar caso os indivíduos realizem atividades (de trabalho ou lazer) capazes de satisfazer as suas necessidades psicológicas, sendo através da satisfação destas que é possível atingir a satisfação com a vida ou a autorealização (necessidade mais elevada do indivíduo, segundo a pirâmide de Maslow). Neste sentido, há evidências que sugerem que a satisfação na realização de atividades nos tempos livres, pode ser, para alguns indivíduos, uma substituição ou complemento da satisfação no trabalho (Tinsley & Teaff, 1983). Ou seja, é possível melhorar a qualidade de vida, potenciando a satisfação com a vida, através do envolvimento, dos indivíduos, em atividades de trabalho e de tempos livres (Pearson, 1998) capazes de os satisfazer a nível psíquico (incidindo sobre as componentes motivacionais intrínsecas e extrínsecas). De modo a compreender a

satisfação com a vida, Hartung (2002), menciona que, numa perspetiva psicológica, o comportamento expresso em atividades de tempos livres encontra-se associado a esforços intrínsecos e auto-determinados, para realizar o que que seja que motive naturalmente o indivíduo, ao passo que, o trabalho, encontra-se geralmente associado a motivações extrínsecas (eg. remuneração), motivadas pelos outros ou por expectativas socioculturais.

Nesta sequência, formula-se a terceira hipótese de investigação (H3), e sugerem-se H3a, H3b e H3c, para o que se consideraram à semelhança de H1, H1a, H1b e H1c, aspetos gerais das condições de trabalho, mais especificamente, as categorias *Ambiente e Constrangimentos Físicos, Constrangimentos Organizacionais e Relacionais e Características do Trabalho* (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2013) a saber:

H3 - A relação entre Condições de Trabalho e Satisfação com a Vida em geral, é mediada pela Satisfação com os Papéis de Vida.

H3a - A relação entre Ambiente e Constrangimentos Físicos e Satisfação com a Vida em geral, é mediada pela Satisfação com os Papéis de Vida;

H3b - A relação entre Constrangimentos Organizacionais e Relacionais e Satisfação com a Vida em geral, é mediada pela Satisfação com os Papéis de Vida;

H3c - A relação entre Características do Trabalho e Satisfação com a Vida em geral, é mediada pela Satisfação com os Papéis de Vida.

III. MÉTODO

3.1. Participantes

A amostra em estudo, de conveniência e recolhida quer via *online* quer presencialmente, reúne um total de 243 Enfermeiros(as), dos quais 50 (20.6%) são do sexo masculino, e 193 (79.4%) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 21 e os 60 anos de idade (M=35.49; DP=10.41). Na sua totalidade, e no que se refere ao estado civil, verifica-se que 104 (42,8%) participantes são solteiros, 92 (37,9%) são casados, 30 (12,3%) vivem em união de facto, 17 (7%) estão separados/divorciados, e nenhum participante é viúvo/a. Considerando a variável nível de escolaridade, a maioria dos participantes (57,6%) concluiu a licenciatura, 22,2% afirmam ter uma pós-graduação, e 18,5% o mestrado. Dos restantes, dois (0,8%) frequentam o ensino superior (bacharelato ou licenciatura incompletos), um (0,4%) tem bacharelato, e apenas um (0,4%) participante tem doutoramento na área da saúde.

A atividade profissional – Enfermagem – é realizada, por mais de metade (160) dos participantes, em centros hospitalares (65,8%), decrescendo a percentagem para os

18,5 quando a atividade é desempenhada em centros de saúde. Registaram-se, ainda, percentagens em respostas como “outros locais” (9,1%), “clínicas” (4,9%) e “lares” (1,6%).

3.2. Instrumentos de Medida

O Inquérito Saúde e Trabalho

O Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT) (Barros-Duarte, Cunha & Lacomblez, 2013), (Anexo I) tem como objetivo estudar as consequências do trabalho e das condições de trabalho atuais, ao nível da saúde e do bem-estar.

A construção do INSAT baseou-se nos conteúdos de outros inquéritos, mais especificamente, do Inquérito *Surveillance Médicale des Risques Professionnels* (SUMER), do Inquérito *Évolutions et Relations en Santé au Travail* (EVREST), e do Inquérito Saúde, Idade e Trabalho (SIT). Para a construção do INSAT, identificaram-se os pontos fortes e as potenciais limitações destes Inquéritos, que resultaram nos seguintes contributos: a procura de exaustividade nos temas que permitem uma compreensão das características de trabalho (Inquérito SUMER), a exploração do percurso profissional do trabalhador com referência às condições de trabalho atuais e passadas (Inquérito SUMER e SIT), a estrutura e organização das questões e das escalas de resposta relativamente ao estado de saúde (Inquérito EVREST), a integração de questões referentes às dificuldades sentidas no trabalho (Inquérito SIT) e, por último, a reflexão potenciada pela administração do inquérito sob a forma de entrevista (Inquérito SIT).

Assim, o INSAT caracteriza-se por ser um inquérito do tipo epidemiológico, que se sustenta nos seguintes domínios: o trabalho e as condições de trabalho; as dificuldades sentidas no trabalho; o estado de saúde e a saúde no trabalho. Estas temáticas foram incluídas na estrutura do INSAT, de modo a que as questões apresentadas seguissem uma lógica coerente e integradora, permitindo, aos participantes, uma tomada de consciência gradual e progressiva das consequências do trabalho na sua saúde e bem-estar.

O Inquérito contempla a análise de sete eixos principais, a saber: I - *O Trabalho*; II - *Condições e características do trabalho*; III - *Condições de vida fora do trabalho*; IV - *Formação e trabalho*; V - *Saúde e o trabalho*; VI - *A minha saúde e o meu trabalho*; e VII - *A minha saúde e o meu bem-estar*. Para efeitos do presente estudo, não foram consideradas as dimensões IV, V, VI e VII, ou seja, são apenas contempladas as seguintes dimensões: I - *O Trabalho*; II - *Condições e características do trabalho*; III - *Condições*

de vida fora do trabalho. A distribuição do inquérito, uma vez feita via *online*, não permitiu a recolha de testemunhos pessoais (eg. citações) assim como a aplicação do instrumento em forma de entrevista (eg. questionar diretamente cada participante e preencher o inquérito em conjunto com o mesmo) – tal como é sugerido pelas autoras.

A primeira versão do INSAT, datada de 2007, foi alvo de reformulações que originaram duas versões subsequentes, uma de 2010 e outra de 2013, sendo esta última a versão utilizada na presente investigação. A par de algumas alterações efetuadas ao nível dos itens, é de destacar, na versão de 2013, a inclusão de uma “segunda parte” na resposta, ou seja, as respostas são recolhidas, numa primeira parte, através da seleção de resposta dicotómica (sim/não), e numa segunda parte, através da indicação do grau de incómodo que a situação em análise provoca, utilizando uma escala de *Likert* de 5 pontos (1 corresponde a “Muito incómodo” e 5 a “Nenhum incómodo”).

Escala de Satisfação com a Vida

A Escala de Satisfação com a Vida (ESV) (Anexo I) tem por objetivo aceder aos julgamentos globais, que o indivíduo faz sobre a satisfação que tem com a sua vida (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). A Escala, elaborada e validada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), contemplava um conjunto de 48 itens que refletiam a satisfação com a vida e o bem-estar, itens estes, baseados em princípios teóricos de que a satisfação com a vida representava um julgamento, do indivíduo, sobre a sua vida em comparação com o padrão normativo que era a satisfação com a vida (Pavot & Diener, 1993). Através de uma análise fatorial, foi demonstrado que os itens se agrupavam em três fatores: Satisfação com a vida em si, Efeito positivo, e Efeito negativo. Dessa análise, dez itens, encontravam-se altamente associados (0.60 ou acima) ao fator comum interpretado como traduzindo as avaliações globais da vida do indivíduo, isto é, ao fator da *Satisfação com a Vida*. Deste grupo de dez itens, foram eliminadas as possíveis redundâncias, obtendo-se um total de cinco itens, sendo estes os que compõem a Escala de Satisfação com a Vida. De modo a indicarem as suas respostas, os participantes utilizam uma escala de *Likert* de 7 pontos (1 “totalmente em desacordo” e 7 “totalmente de acordo”), podendo obter no mínimo um resultado de 5 (baixa satisfação com a vida) e no máximo um resultado de 35 (elevada satisfação com a vida), através da soma da pontuação atribuída a cada um dos itens (M=25.3; DP=6.43 (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Relativamente à precisão da Escala, os autores Pavot e Diener (1993)

obtiveram, no âmbito de seis estudos, valores *Alpha de Cronbach*, com uma amplitude entre 0.79 a 0.89, o que revela uma elevada consistência interna do instrumento de medida. Mais recentemente, outros estudos (Adler & Fagley, 2005; Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006) confirmaram, também, elevados índices de precisão da Escala, com valores de 0.87 e 0.86, respetivamente.

Para a presente investigação, foi utilizada a versão portuguesa da Escala de Satisfação com a Vida, traduzida e adaptada por Janeiro e Lima (2011), que reúne um total de cinco itens, a saber: “Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se do meu ideal”; “As minhas condições de vida são excelentes”; “Estou satisfeito com a minha vida”; “Até agora tenho tido as coisas que considero as mais importantes na minha vida”; e “Se eu pudesse viver a minha vida outra vez, não mudava quase nada”. Para responderem, os participantes devem utilizar uma escala de *Likert* de 5 pontos (1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo totalmente”), podendo obter resultados numa amplitude que varia entre os valores 5 (mínimo) e 25 (máximo). O coeficiente *Alpha de Cronbach* obtido na referida investigação (Janeiro & Lima, 2011), foi de 0.87, revelador de um bom índice de precisão. Refira-se, que neste sentido vão os índices de consistência interna obtidos por outros autores (Neto, Barros & Barros, 1990; Simões, 1992), respetivamente 0.78 e 0.77, que também utilizaram este instrumento de medida, apesar dos itens que compõem a Escala não apresentarem exatamente a mesma formulação comparativamente aos da versão adotada na presente investigação.

Escala de Satisfação com os Papéis de Vida

A Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV) (Anexo I) é um instrumento de medida que tem como objetivo avaliar a satisfação dos indivíduos face ao seu desempenho Profissional, Familiar e em atividades de Lazer.

Na sua primeira versão (Janeiro & Lima, 2011; Janeiro & Lima, 2012), a ESPV era composta por 12 itens, tendo sido utilizada em dois estudos, nomeadamente, um estudo que contou com uma amostra aleatória de adultos trabalhadores com idades superiores a 35 anos (Janeiro & Lima, 2011) e, mais tarde, numa investigação com uma amostra de trabalhadores do setor farmacêutico (Janeiro & Lima, 2012). Apesar dos coeficientes de precisão obtidos terem sido elevados, tanto no primeiro como no segundo estudo, correspondendo os valores *Alfa de Cronbach*, respetivamente, a 0.78 e a 0.83, os resultados revelaram a necessidade de eliminar e reformular alguns dos itens da Escala,

dando origem à estrutura conceitualmente proposta para o seu desenvolvimento, ou seja, a satisfação com os papéis de vida Profissional, Familiar e de Lazer (Janeiro & Lima, 2012). Assim, após a eliminação/reformulação de alguns dos itens por não terem saturado nos fatores que seria expectável, as autoras optaram por uma versão que é constituída por onze itens, versão utilizada na presente investigação. À semelhança da versão anterior, os participantes devem indicar as respostas, em função do nível de concordância numa escala de *Likert* de 5 pontos (de “Discordo Totalmente” a “Concordo totalmente”).

A versão atual da ESPV é, assim, composta por quatro itens que avaliam a *Satisfação Profissional* (“Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional”; “Gosto do que faço na minha actividade profissional”; “A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objetivos que pretendo” e “Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão”), três itens que avaliam a *Satisfação Familiar* (“Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar”, “Sinto-me satisfeito(a) com a minha família” e “Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família”), e quatro itens que avaliam a *Satisfação com o papel Lazer* (familiares ou amigos) (“Gosto do que faço nos tempos livres”, “Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer”, “Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho” e “Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam”).

Relativamente à precisão da ESPV, diversos estudos têm revelado elevados índices de consistência interna, situando-se estes entre 0.79 e 0.88 (Reis, 2014; Silva, 2015; Ferreira, 2015; Zuzarte, 2016), resultados que reforçam a sua utilização em investigações em que se pretende avaliar o nível de satisfação com os papéis de vida Profissional, Familiar e de Lazer.

3.3. Procedimento

Para o pedido de autorização com o objetivo de utilizar o INSAT (2013) no presente estudo, foi necessário enviar um *e-mail* às autoras, com alguns dados pessoais (eg. nome, afiliação profissional) e as razões que sustentavam o pedido, justificando a utilidade do instrumento para a investigação. Com base na justificação fornecida, foi-me enviado um documento, para preencher, com informações mais detalhadas relativamente ao estudo (eg. identificar os responsáveis pelo estudo, os objetivos, a amostra e o método a utilizar). Após o preenchimento e envio do documento, as autoras autorizaram a

aplicação do Inquérito, e enviaram este via *e-mail*, sendo que a condição que se colocava era a de partilhar, no final da investigação, os resultados obtidos.

Nesta sequência, procedeu-se à conversão dos três instrumentos de medida e do consentimento informado, para formato compatível com a *Web* (plataforma Qualtrics) e, para partilhar o *link*, utilizou-se a rede pessoal de contactos (via presencial e redes sociais) junto de profissionais Enfermeiros(as) em diferentes contextos (lares, centros de saúde, centros de dia e escolas). À medida que os participantes iam respondendo ao formulário, as respostas eram automaticamente registadas na plataforma Qualtrics, tendo-se contabilizado um total de 243 respostas no período de recolha entre os dias 25 de janeiro de 2017 e 15 de maio de 2017.

De salientar, que uma das partilhas acabou por permitir o contacto com a Ordem dos Enfermeiros, que se demonstrou disponível para partilhar o *link* através do site institucional e da *newsletter* que é enviada aos seus membros. A par da divulgação realizada pela Ordem dos Enfermeiros, houve também o contacto de uma Colaboradora do Jornal Enfermeiro que, para informar os seus leitores sobre a investigação, solicitou que respondesse a um conjunto de questões sobre o presente estudo (eg. objetivos, interesse pela temática, entre outras), respostas estas que acabaram por ser incluídas numa notícia partilhada no Jornal Enfermeiro.

IV. RESULTADOS

Nesta secção tem-se como objetivo apresentar os resultados obtidos no presente estudo, para o que se realizaram as análises descritiva (mínimo, máximo, medidas de tendência central e de dispersão) e da precisão (cálculo dos coeficientes *Alfa de Cronbach*, e dos coeficientes *Alfa de Cronbach* quando cada item é retirado) para os instrumentos de medida utilizados, nomeadamente, Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT), Escala de Satisfação com a Vida (ESV), e Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV). De referir que para a ESPV se procedeu também a uma análise fatorial exploratória com rotação *varimax*.

Apresentam-se, ainda, os resultados obtidos através de análises correlacional e de regressão, de modo a testar as hipóteses de investigação inicialmente formuladas. Como já referido, os participantes para responderem ao INSAT, fazem-no, numa primeira parte, através da seleção de resposta dicotómica (sim/não), e numa segunda parte, da indicação do grau de incómodo que a situação descrita lhe provoca. No presente estudo, optou-se

por analisar a segunda parte das respostas, embora também se tenha contemplado a primeira parte quando da análise da precisão, e da análise qualitativa das respostas a alguns itens do Inquérito com base na frequência com que se verifica ou não a existência/observação de determinado item.

4.1. Análise Fatorial

Com o objetivo de contribuir para o estudo de validação da ESPV, e na sequência dos vários estudos recentemente levados a cabo com este instrumento de medida (Janeiro & Lima, 2011, 2012; Agostinho, 2013; Anjos, 2013; Reis, 2014; Martins, 2015; Silva, 2015; Zuzarte, 2016), procedeu-se à realização de uma análise fatorial exploratória através do método de estimação da análise em componentes principais com rotação *varimax* (Anexo II). Para tal, obteve-se a medida de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), com valor 0.78 que mostrou que a amostragem é adequada para a realização da análise fatorial (Marôco, 2011).

Com base nesta análise foi possível verificar que a ESPV apresenta três fatores que explicam 66.5% da variabilidade total (26.00%, 24.23% e 16.27%, respetivamente, para os 1º, 2º e 3º fatores). O primeiro fator explica 26.00% da variância, e inclui os itens 6, 7, 8 e 9, que correspondem à *Satisfação com o Lazer* (*Gosto do que faço nos tempos livres; Sinto-me satisfeito(a) a ocupar o meu tempo em actividades de lazer; Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho; Estou satisfeito(a) com as oportunidades de realização pessoal que as actividades de lazer me proporcionam*). O segundo fator, explica 24.23% da variância e inclui os itens 1, 2, 4 e 11, relacionados com a *Satisfação Profissional* (*Sinto-me satisfeito(a) com a minha actividade profissional; Gosto do que faço na minha actividade profissional; A actividade profissional que desempenho permite-me atingir os objectivos que pretendo; Sinto-me satisfeito(a) com as oportunidades que tenho na minha profissão*). O terceiro fator, comporta três itens (3, 5 e 10), explica 16.27% da variância, e remete para a *Satisfação Familiar* (*Sinto-me satisfeito(a) com o meu ambiente familiar; Sinto-me satisfeito(a) com a minha família; Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família*).

Refira-se que a distribuição das dimensões encontradas está de acordo com os resultados obtidos nos estudos referidos, confirmando a análise fatorial a medida da satisfação com os três papéis de vida que a ESPV se propõe avaliar - “*Satisfação Profissional*”, “*Satisfação Familiar*” e “*Satisfação com o Lazer*”.

4.2. Análise Descritiva e Coeficientes de Precisão

Apresentam-se as análises descritiva e da precisão das medidas utilizadas – INSAT, ESV e ESPV (escala total e subescalas), cujos resultados serão analisados quando da referência a cada um dos instrumentos de medida (Anexo III).

4.2.1. O Inquérito Saúde e Trabalho (INSAT)

Considerando as respostas dos participantes ao INSAT, mais especificamente à indicação do grau de incómodo que as diferentes situações descritas provocam, e tendo em conta a escala de *Likert* utilizada (de 1 “Muito incómodo” a 5 “Nenhum incómodo”), considerando o valor médio ($M=2.93$; $DP=0.86$), afirma-se que, de um modo geral, os/as Enfermeiros(as) revelam algum incómodo com vários aspetos das condições de trabalho. Com base na análise das diferentes dimensões, verifica-se que os participantes se sentem mais incomodados com as situações descritas nas dimensões *Características do Trabalho* ($M=2.82$; $DP=0.85$) e *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* ($M=2.92$; $DP=0.98$), do que com as situações descritas na dimensão do *Ambiente e Constrangimentos Físicos* ($M=3.04$; $DP=0.95$). De destacar, no entanto, os itens *Autonomia e Iniciativa* ($M=3.29$; $DP=1.38$) e *Dimensões ambientais* ($M=3.11$; $DP=1.10$), respetivamente das dimensões *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* e *Ambiente e Constrangimentos Físicos*, como sendo as situações que provocam menos incómodo nas condições de trabalho dos participantes, e o item *Relações de trabalho* ($M=1.36$; $DP=3.01$) da dimensão *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais*, como sendo o que traduz a situação que mais incomoda os participantes.

A análise da precisão do Inquérito (Anexo IV), revela um valor *Alpha de Cronbach* de 0.66, valor inferior ao que é recomendado (0.70) na literatura para ser considerado um bom índice de consistência interna (Nunnally & Bernstein, 1994). Contudo, ao se analisar cada uma das dimensões, separando as duas partes das respostas (sim/não e grau de incómodo), verifica-se que, no caso de eliminação, em todas as dimensões, da parte da resposta dicotómica (sim/não), o valor do coeficiente *Alpha de Cronbach* aumentaria consideravelmente (0.71), revelando desta forma um valor superior ao mínimo exigido e considerado adequado.

Incidindo sobre os índices de precisão de cada dimensão, e principiando com a dimensão *Ambiente e Constrangimentos Físicos*, na primeira parte da resposta (dicotómica), o valor *Alpha de Cronbach* é de 0.77, mas quando da exclusão do item “No

meu trabalho sou obrigado a permanecer muito tempo sentado” aumentaria o índice da consistência da dimensão (0.79). Já o valor *Alpha* de *Cronbach* para a segunda parte da resposta (grau de incômodo), é consideravelmente mais elevado (0.92). Na segunda dimensão, *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais*, para a primeira parte da resposta (dicotômica), o índice de precisão é de 0.85, havendo a possibilidade de ser mais elevado (0.86) caso sejam excluídos os itens “*No meu trabalho estou exposto a situações de ter que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador*”, “*No meu trabalho estou exposto a situações de ter que levar trabalho para casa*”, “*No meu trabalho estou exposto a situações de fazer deslocações profissionais frequentes (ausência ou afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social)*”, e “*No meu trabalho estou exposto a discriminação relacionada com uma deficiência física ou mental*”. Na segunda parte da resposta (grau de incômodo), desta dimensão, o valor *Alpha* de *Cronbach* é de 0.96. Na última dimensão, *Características do Trabalho*, para a primeira parte da resposta o índice de precisão é de 0.69, valor que aumentaria quando eliminados os itens “*O meu trabalho é um trabalho solitário*” (0.70), “*O meu trabalho é um trabalho monótono*” (0.72), “*O meu trabalho é um trabalho variado*” (0.71) e “*O meu trabalho é um trabalho complexo*” (0.70). Já na segunda parte da resposta (grau de incômodo), o valor *Alpha* revela-se também mais elevado, ou seja, 0.85.

Apesar da exclusão de alguns dos itens contribuírem para o aumento da precisão do instrumento de medida, optou-se, para efeitos do presente estudo, por não proceder à eliminação dos mesmos.

4.2.2. Escala de Satisfação com a Vida (ESV)

Considerando o valor médio ($M= 3.34$; $DP= 0.94$) obtido pelos participantes na Escala de Satisfação com a Vida, cuja escala de *Likert* vai de 1 (“Discordo Totalmente”) a 5 (“Concordo totalmente”), pode-se afirmar que a tendência é para os(as) Enfermeiros(as) manifestarem um nível médio de satisfação com a sua vida em geral.

No que se reporta à precisão da Escala, constata-se que o índice de consistência interna é elevado, uma vez que o valor *Alfa* de *Cronbach* é de 0.88. Neste sentido, vão também os valores obtidos nos coeficientes *Alfa* de *cronbach* (entre 0.84 e 0.87) quando retirado cada um dos itens, tendo-se verificado que todos estes parecem estar a contribuir de forma positiva para a precisão da Escala, uma vez que quando retirado cada item o valor do coeficiente de precisão diminui. Pode-se, assim, afirmar que o índice de

consistência interna da Escala (0.88), está de acordo com o obtido (0.87) no estudo realizado por Janeiro e Lima (2011), já anteriormente referido.

4.2.3. Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV)

Considerando a escala de *Likert* (de 1 “Discordo Totalmente” a 5 “Concordo totalmente”), utilizada na Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, verifica-se que, no geral, os participantes obtiveram um resultado médio ($M= 3.91$; $DP= 0.59$), o que traduz satisfação com o desempenho dos diferentes papéis – Profissional, Familiar e de Lazer. Destaca-se, com base na análise das subescalas (*Satisfação Profissional*, *Satisfação Familiar* e *Satisfação com o Lazer*), que este valor médio não se deve tanto ao desempenho do papel Profissional, cujo resultado médio é o mais baixo ($M=3.36$; $DP=0.95$), mas sim ao papel Familiar ($M=4.40$; $DP=0.67$) e ao de Lazer ($M=4.10$; $DP=0.82$), dimensões que apresentam resultados médios de satisfação mais elevados. Pode-se, assim, afirmar que os/as Enfermeiros/as da amostra em estudo se sentem mais satisfeitos quando desempenham os papéis Familiar e de Lazer, do que quando desempenham a sua atividade profissional.

O estudo de consistência interna da Escala de Satisfação com os Papéis de Vida, apresenta valores *Alpha de Cronbach* (Anexo V) superiores ao mínimo exigido, tanto para a Escala total (0.79), como para as subescalas Profissional (0.82), Familiar (0.70) e de Lazer (0.82). Comparativamente com os índices de precisão obtidos em outros estudos (Reis, 2014; Silva, 2015; Ferreira, 2015; Zuzarte, 2016), cuja amplitude de valores variou entre 0.79 e 0.88, pode-se afirmar que os resultados obtidos no presente estudo são igualmente reveladores de uma boa precisão do instrumento de medida (Nunnally & Bernstein, 1994).

De referir, que o cálculo dos coeficientes *Alpha if Item deleted* revelou que nem todos os itens contribuem da mesma forma para a precisão da ESPV, mais especificamente o Item 8 da subescala *Satisfação com o Lazer* (“*Sinto-me satisfeito(a) com os amigos que tenho*”), e o Item 10 da subescala *Satisfação Familiar* (“*Gosto de ocupar o meu tempo em actividades com a família*”). Em ambos os casos, quando eliminados os itens, aumenta o índice de consistência interna da Subescala (respetivamente, de 0.82 para 0.86, e, de 0.70 para 0.84), sendo que no caso do Item 10, aumenta também o índice de precisão da Escala total (de 0.79 para 0.80). Optou-se, no

entanto, para efeitos do presente estudo, por não proceder à eliminação destes itens, à semelhança do que se fez no caso do INSAT.

4.3. Análise Correlacional

Para a realização do estudo correlacional, e uma vez que as variáveis em estudo estão expressas em escala métrica, dever-se-ia aplicar o coeficiente de correlação de Pearson para estudar as relações entre variáveis. Contudo, o teste de significância associado a este coeficiente exige a normalidade das distribuições das variáveis em estudo. Deste modo, procedeu-se à análise da distribuição das variáveis, utilizando para tal, quatro critérios: Coeficientes de assimetria e curtose, Teste de ajustamento à normalidade (Teste de *Kolmogorov-Smirnov*) e os gráficos *Q-Q Plots*. Com esta análise, verificou-se que as variáveis do INSAT – *Constrangimentos Físicos*, *Características do trabalho*, *Tempo de Trabalho*, *Relações de trabalho* e *Autonomia e Iniciativa* – bem como as variáveis *Satisfação com a Vida*, *Satisfação Familiar* e *Lazer* da ESPV, não apresentavam uma distribuição normal, pelo que se utilizou o coeficiente de correlação de Pearson (r), sempre que ambas as variáveis em análise tinham distribuição normal, e o coeficiente de correlação de Spearman (r_s) nas restantes situações. Em anexo (Anexo VI) apresenta-se a Matriz de Intercorrelações entre as variáveis do INSAT, da ESV e da ESPV (total e subescalas).

Como seria expectável, as correlações entre as variáveis do INSAT, e entre as variáveis da ESPV (total e subescalas), são todas diretas e altamente significativas ($p < 0.01$), situando-se a amplitude dos valores das correlações entre 0.27 e 0.94, e 0.15 e 0.72, respetivamente.

Relativamente às correlações entre o INSAT e a Escala de Satisfação com a Vida em geral, verifica-se que a variável *Características do Trabalho* apresenta uma relação mais forte com a ESV ($r_s = .30$; $p < 0.01$) do que as outras duas dimensões, *Ambiente e Constrangimentos Físicos* ($r_s = .14$; $p < 0.05$) e *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* ($r_s = -.18$; $p < 0.01$) que, apesar de revelarem uma relação direta, são consideradas fracas. Correlações igualmente fracas, são as obtidas entre a Satisfação com a Vida em geral e as variáveis *Constrangimentos Físicos* ($r_s = .16$; $p < 0.01$), *Ritmo de Trabalho* ($r_s = .20$; $p < 0.01$), *Tempo de Trabalho* ($r_s = .18$; $p < 0.01$), *Autonomia e Iniciativa* ($r_s = .13$; $p < 0.05$), e *Contacto com o público* ($r_s = .19$; $p < 0.01$). Destaca-se a relação com a variável *Relações de Trabalho*, cuja correlação não só apresenta o valor mais baixo

($r_s=.12$), como é a única que não é significativa. Estes dados confirmam H1 (“*Existe uma relação direta entre as Condições de Trabalho e o nível de Satisfação com a Vida em geral*”), assim como as suas sub hipóteses H1a (“*Existe uma relação direta entre o Ambiente e Constrangimentos Físicos e o nível de Satisfação com a Vida em geral*”), H1b (“*Existe uma relação direta entre o Constrangimentos Organizacionais e Relacionais e o nível de Satisfação com a Vida em geral*”), e H1c (“*Existe uma relação direta entre as Características do Trabalho e o nível de Satisfação com a Vida em geral*”).

Considerando as correlações entre as variáveis INSAT e ESPV (total), constata-se que estas, de um modo geral são fracas, sendo algumas significativas ($p<0.05$) ou altamente significativas ($p<0.01$) – *Constrangimentos físicos* ($r=.13$; $p<0.05$), *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* ($r=.15$; $p<0.05$), *Ritmo de Trabalho* ($r=.19$; $p<0.01$), *Tempo de Trabalho* ($r=.15$; $p<0.05$), *Relações de Trabalho* ($r=.12$; $p<0.05$) e *Contacto com o público* ($r=.13$; $p<0.05$). Destaca-se como relação mais forte a obtida com as *Características do trabalho* ($r=.24$; $p<0.01$), e como mais baixas e não significativas, com as variáveis *Ambiente e Constrangimentos Físicos* ($r=.11$), e *Autonomia e Iniciativa* ($r=.09$). Pode-se, assim, afirmar que estes dados confirmam parcialmente a Hipótese 2 (“*Existe uma relação direta entre as Condições de Trabalho e a Satisfação com os Papéis de Vida*”).

Analisando as correlações entre as Condições de Trabalho (INSAT) e a Satisfação com cada um dos Papéis de Vida (ESPV), verifica-se que as relações com os papéis Familiar e de Lazer são fracas, situando-se entre 0.00 e 0.11, destacando-se mesmo assim a relação de 0.11 entre as variáveis satisfação com o papel Familiar e *Ritmo de Trabalho*, e a correlação negativa de -0.03 entre as variáveis Satisfação com o papel de Lazer e *Contacto com o público*. Já com o papel Profissional, todas as correlações se revelam significativas ($p<0.05$), ou muito significativas ($p<0.01$), salientando-se as relações com as variáveis *Características do trabalho* ($r=.36$; $p<0.01$), *Contacto com o público* ($r=.29$; $p<0.01$) e também *Ritmo de Trabalho* ($r=.26$; $p<0.01$), relação que se revela tendencialmente moderada. Já as variáveis *Ambiente e Constrangimentos Físicos*, *Constrangimentos físicos*, *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais*, *Tempo de Trabalho*, *Autonomia e Iniciativa* e *Relações de Trabalho*, apresentam relação direta, fraca mas significativa com a *Satisfação Profissional* ($r=.13$ $p<0.05$; $r=.17$ $p<0.01$; $r=.22$ $p<0.01$; $r=.21$ $p<0.01$; $r=.14$ $p<0.05$; $r=.16$ $p<0.01$, respetivamente).

Assim, e uma vez que a relação entre estas variáveis só é justificada com a *Satisfação Profissional*, apenas se confirmam parcialmente as Hipóteses 2a (“*Existe uma relação direta entre Ritmo de Trabalho e Satisfação com os Papéis de Vida*”), 2b (“*Existe uma relação direta entre Constrangimentos físicos e Satisfação com os Papéis de Vida*”), 2c (“*Existe uma relação direta entre Tempo de Trabalho e Satisfação com os Papéis de Vida*”) e 2d (“*Existe uma relação direta entre Relações de Trabalho e Satisfação com os Papéis de Vida*”).

4.4. Análise de Regressão

Por forma a dar resposta à terceira hipótese de investigação (H3) e às suas sub hipóteses, aplicou-se o modelo de Regressão Linear Múltipla. Isto é, para verificar se a introdução da variável supostamente mediadora (*Satisfação Profissional* ou *Satisfação Familiar* ou *Satisfação com o Lazer*) influencia a relação entre *Condições de Trabalho* e *Satisfação com a Vida em geral* comparam-se sistematicamente dois modelos de regressão linear, no primeiro mostra-se a influência da variável independente *Condições de Trabalho* sobre a variável dependente *Satisfação com a Vida em geral*; no segundo, introduz-se a suposta variável mediadora no modelo, e verifica-se se essa introdução anulou a influência da variável independente *Condições de Trabalho* (mediação total) ou pelo menos, se diminuiu esse efeito (mediação parcial). Dadas as várias dimensões das *Condições de Trabalho*, teremos pois um número razoável de modelos para analisar (Anexo VII).

Relativamente ao primeiro modelo elaborado – variável independente é o *Ambiente e Constrangimentos Físicos* – verifica-se que o Modelo de regressão 1A apresenta uma capacidade explicativa quase nula ($r^2=.02$) mas, ainda assim, a variável independente tem um efeito significativo sobre a variável dependente (*Satisfação com a Vida em geral*) ($t=2.212$; $p<0.05$). Os modelos 2A, 3A e 4A, permitem concluir que a *Satisfação Profissional* medeia totalmente a relação entre o *Ambiente e Constrangimentos Físicos* e a *Satisfação com a Vida em geral*, enquanto a *Satisfação com o Lazer* medeia apenas parcialmente esta relação. Assim, a H3a (“*A relação entre Ambiente e Constrangimentos e Satisfação com a Vida em geral, é mediada pela Satisfação com os Papéis de Vida*”) é parcialmente confirmada, uma vez que só se verifica, parcialmente com o papel *Lazer*, e totalmente com o papel *Profissional*

Face à análise da variável independente *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* (modelo 1B), ainda que o modelo de regressão apresente uma capacidade explicativa quase nula ($r^2=0.031$), existe um efeito significativo sobre a variável dependente ($t=2.779$; $p<0.01$). Mas, os modelos 2B, 3B e 4B mostram que a *Satisfação Profissional* medeia totalmente a relação entre *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* e a *Satisfação com a Vida em geral*. Estes dados confirmam parcialmente a H3b (“A relação entre *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais* e *Satisfação com a Vida em geral*, é mediada pela *Satisfação com os Papéis de Vida*”).

Ao analisar a última variável, *Características do Trabalho* (variável independente), o modelo de regressão 1C apresenta também uma capacidade explicativa muito baixa ($r^2=0.101$), mas esta variável exerce influência sobre a variável dependente *Satisfação com a Vida em geral* ($t=5.217$; $p<0.01$). Os modelos 2V e 3C mostram que a *Satisfação com os Papéis de Vida* não medeia totalmente a relação entre *Características do Trabalho* e a *Satisfação com a Vida em geral*, uma vez que as relações estabelecidas permanecem significativas ($p<0.01$). Contudo, o modelo 4C mostra uma pequena mediação parcial da *Satisfação Profissional* ($0.05<p<0.01$). Estes resultados confirmam parcialmente H3c (“A relação entre *Características do Trabalho* e *Satisfação com a Vida em geral*, é mediada pela *Satisfação com os Papéis de Vida*”).

Assim, a H3 (“A relação entre *Condições de Trabalho* e *Satisfação com a Vida em geral*, é mediada pela *Satisfação com os Papéis de Vida*”), é parcialmente confirmada, uma vez que apenas se verifica, para todas as dimensões, o efeito mediador da *Satisfação com o Papel Profissional*.

4.5. Análise Qualitativa

Como já mencionado, optou-se por apresentar a análise qualitativa das respostas a alguns dos itens do INSAT com base na frequência com que se verifica ou não a existência/observação de uma determinada situação, e para tal considerou-se a primeira parte das respostas ao Inquérito (respostas dicotômicas) (Anexo VIII). Destacam-se, assim, os itens assinalados pelos/as Enfermeiros/as como os mais relevantes (respostas sim) das diferentes dimensões das Condições de Trabalho, com base na leitura das percentagens de resposta, e dos itens/situações mais comuns na atividade profissional do(a) Enfermeiro(a).

Relativamente à dimensão *Ambiente e Constrangimentos físicos*, os participantes apresentaram percentagens mais elevadas em situações de estarem expostos a agentes biológicos (83.5%), serem obrigados a fazer gestos precisos e minuciosos (80.2%), adotarem posturas penosas (79.8%), fazerem esforços físicos intensos (68.3%), e permanecerem muito tempo de pé com deslocamento (63.4%). Considerando a dimensão *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais*, e mais especificamente o *Ritmo de Trabalho*, salienta-se a exposição a situações de terem de trabalhar a um ritmo intenso (87.7%) serem frequentemente interrompidos (87.2%), e híper solicitados (81.9%). Embora as percentagens não sejam tão elevadas, regista-se, ainda, a exposição a situações de terem que cumprir normas de produção ou prazos rígidos (63.8%), terem que depender dos pedidos diretos dos clientes, utentes (62.6%), terem que gerir instruções contraditórias (60.5%), terem de se adaptar permanentemente a mudanças de métodos ou instrumentos de trabalho (58.4%), e terem que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador (58%). No que se refere à variável *Tempo de Trabalho*, e tendo em conta que na atividade destes profissionais há uma grande variedade de horários de trabalho, registam-se as respostas de terem que ultrapassar o horário normal de trabalho (85.6%) ou até mesmo terem que “saltar” ou encurtar uma refeição ou nem realizar a pausa por causa do trabalho (83.5%), terem que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho (61.3%) e terem horários de trabalho que obrigam a deitar-se depois da meia-noite (61.7%). Já em relação à variável *Autonomia e Iniciativa*, as percentagens são todas elevadas no sentido da resposta negativa (situando-se os valores entre 73.3% e 90.5%), o que parece traduzir que os participantes têm oportunidade de ser autónomos e de ter iniciativa no desempenho da sua atividade profissional. Quanto à variável *Relações de Trabalho*, os participantes afirmam maioritariamente (78.6%) ser frequente a necessidade de ajuda dos colegas, o que se confirma ao responderem negativamente, e também maioritariamente (73.3%), à situação de ser frequente não ter ajuda dos colegas quando precisam. De referir, ainda, a percentagem de respostas (49.8%) em que se afirma que “no meu trabalho é pouco reconhecido o que eu faço pelas chefias”. De salientar que estes profissionais se encontram sobretudo expostos a agressão verbal (53.9%), e que relativamente às situações da variável *Contacto com o público*, as percentagens de resposta são todas muito elevadas (valores entre 78.6 e 96.7), no sentido de afirmarem que estão expostos a situações de tensão e de risco. As respostas à variável *Características do trabalho*, traduzem que se trata de um trabalho variado (93%), imprevisível (89.7%),

complexo (95.5%), onde não existe perspectiva de evolução na carreira (81.1%), cuja remuneração não permite ter um nível de vida satisfatório (72.0%), e que dificilmente, se conseguirá realizar quando tiver 60/65 anos (79.4%). Ainda assim, 65.8% dos participantes afirma que faltam os meios necessários à realização de um trabalho de qualidade, e no qual, de forma geral, se sentem explorados (58.4%).

Para a análise qualitativa foram ainda consideradas as respostas a três questões que foram colocadas aos participantes no final do Inquérito (Anexo IX, X, XI e XII). A primeira solicitava a resposta, utilizando uma escala de *Likert* de 1 (Concordo Totalmente) a 4 (Discordo Totalmente), a situações que podem justificar o sentimento de prazer e realização pessoal no trabalho. Para responder às outras duas questões (“*Consigo conciliar a vida de trabalho com a vida fora do trabalho?*” e “*A conciliação da vida de trabalho com a vida fora do trabalho causa-me incómodo?*”), os participantes utilizaram, respetivamente, uma escala de *Likert* de 1 (Sempre) a 5 (Nunca), e de 1 (Muito incómodo) a 5 (Nenhum incómodo). Relativamente às respostas à primeira questão, verifica-se que 51% dos participantes tendem a concordar com as afirmações, traduzindo as estatísticas descritivas obtidas face aos itens de prazer e realização pessoal: “*O sentimento de prazer e realização pessoal no trabalho surge porque tenho oportunidade de fazer coisas que realmente me dão prazer*” (MD= 1), “*O sentimento de prazer e realização pessoal no trabalho surge porque tenho o sentimento de fazer um trabalho bem feito*” (MD= 2), “*O sentimento de prazer e realização pessoal no trabalho surge porque de modo geral, estou satisfeito com o trabalho que realizo*” (MD= 2) e “*O sentimento de prazer e realização pessoal no trabalho surge porque o que faço constitui um contributo útil para a sociedade*” (MD= 1). De referir que o reconhecimento da importância destas afirmações se relaciona com situações específicas, e não necessariamente com a avaliação da *Satisfação Profissional* em geral.

De forma geral, os participantes quando questionados sobre o facto de conseguirem conciliar a vida de trabalho com a vida fora do trabalho, tendem a responder (MD= 3) favoravelmente à conciliação entre o papel profissional e outras atividades fora do trabalho, situando-se 36.2% na alternativa de resposta “Frequentemente” e 42.4% na alternativa de resposta “Às vezes”. No que se refere aos níveis de incómodo quando da conciliação da vida de trabalho com a vida fora do trabalho, as respostas indicam que existe incómodo (MD= 3), havendo 29.2% dos participantes a identificar sentir-se incomodado com esta conciliação, e apenas 7.4% que indica não ter nenhum incómodo.

Estes resultados tendem, assim, a revelar algum conflito entre papéis, estando de acordo com os níveis médios de satisfação com os papéis de vida e com a vida em geral.

V. DISCUSSÃO

As hipóteses de investigação inicialmente formuladas foram, parcial ou totalmente confirmadas, tendo-se, assim, atingido o objetivo proposto para o presente estudo. Os participantes revelaram um nível médio de satisfação para com a vida em geral, resultado que parece ser influenciado pelas condições de trabalho em que os mesmos desempenham a sua atividade. Ou seja, confirma-se a existência de uma relação direta entre as condições de trabalho e a satisfação com a vida em geral (H1), ainda que se tenha verificado uma relação mais forte com a dimen/as são *Características do Trabalho*. Esta dimensão traduz a forma como os/as Enfermeiros/as caracterizam o seu trabalho (eg. variado, monótono), e como o percebem (eg. falta de recursos materiais), não se reportando tanto a componentes mais físicas do trabalho (eg. ambiente físico). Foi também em relação aos itens descritos nesta dimensão – *Características do Trabalho* –, que os/as Enfermeiros/as indicaram níveis mais elevados de incómodo. Este resultado vai no sentido do que é sugerido na literatura (Freire, 1993; Ramos, Peiró & Ripoll, 1996), segundo a qual se deve cada vez mais atender à parte psicossocial do trabalho (eg. clima gerado), sendo estas as variáveis que maior influência exercem não só no bem-estar dos trabalhadores como também no seu desempenho (Hackman & Oldham, 1980; Jex, 2002). Todas as componentes mais específicas das condições de trabalho (*Ritmo de Trabalho, Constrangimentos Físicos, Tempo de Trabalho e Relações de Trabalho*) apresentaram uma relação direta apenas com a *Satisfação Profissional* (H2). De entre estas componentes, a que tende a causar maior incómodo, são as *Relações de Trabalho*, que se traduzem no suporte, reconhecimento e entreajuda, e também na exposição a situações de discriminação, agressão, assédio e ameaça vivenciadas no local de trabalho. Ocupando estes profissionais bastante do seu tempo a trabalhar, e em condições que estão longe de serem as ideais, e ficando aquém a satisfação com o que fazem, tal pode ter como consequência, entre outras, a vivência do conflito de papéis, nomeadamente do conflito trabalho família, bem como a diminuição da satisfação com a vida enquanto indicador de bem-estar em geral. De salientar, ainda, o resultado de ser apenas a *Satisfação Profissional* a variável que medeia a relação entre as condições de trabalho e a *Satisfação com a Vida em geral* (H3). Ou seja, ainda que os/as Enfermeiros/as se sintam mais

satisfeitos ao desempenharem os papéis Familiar e de Lazer, a *Satisfação Profissional* é a principal responsável pelos níveis de *Satisfação com a Vida em geral*.

Importa também ter em conta a análise dos dados qualitativos das dimensões das condições de trabalho avaliadas, análise que poderá contribuir para a sugestão de medidas a serem implementadas de modo a obviar o que mais dificulta o desempenho destes profissionais. No que se refere à dimensão *Ambiente e Constrangimentos físicos*, destaca-se a necessidade de adotar políticas de higiene e de segurança, face à constante exposição, destes profissionais, a agentes biológicos, o que se pode traduzir no transmitir as melhores práticas de utilização dos materiais, e como melhor controlar a constante exposição a este tipo de agentes. Ao desempenho desta atividade está associado um grande desgaste físico, que por sua vez também tem implicações a nível psicológico (eg. stresse, cansaço). Acresce o facto do contexto de trabalho já ser exigente, isto é, ter de se lidar diariamente com utentes que estão debilitados a nível da sua saúde, pelo que é fulcral que se estabeleçam pausas para que os profissionais possam descansar, e/ou se criem espaços/atividades/momentos que permitam a descontração (eg. espaços comuns, momentos de partilha), mesmo no local de trabalho. Relativamente à dimensão *Constrangimentos Organizacionais e Relacionais*, os/as Enfermeiros/as indicam trabalhar a um ritmo muito intenso. Este pode constituir um risco psicossocial, visto que, caso os profissionais não saibam ou não sejam capazes de lidar eficaz e eficientemente com as exigências que lhes são impostas, tanto físicas como psicológicas, poderão experienciar com frequência stresse e frustração, o que por sua vez se irá refletir no bem-estar e no desempenho profissional. Na tentativa de minimizar a propagação destes riscos psicossociais, poder-se-á trabalhar, juntamente com estes profissionais, estratégias e práticas – ao nível da gestão do stresse e da gestão do tempo – de forma a torná-los mais capazes de dar respostas eficientes e adequadas às exigências do trabalho. É certo que o desempenho desta atividade implica, também, um horário laboral que nem sempre é o mais adequado para a melhor conciliação com os outros papéis de vida. Ainda que a presente amostra indique que, maioritariamente, consegue (às vezes ou frequentemente), conciliar o papel Profissional com outras atividades fora do trabalho, uma má articulação entre os diferentes papéis pode refletir-se no desempenho e empenhamento dos profissionais. Nesta sequência, seria interessante que as instituições realizassem atividades em que os profissionais pudessem reunir a família (eg. almoço de convívio),

ou promovessem atividades lúdicas (eg. fazer um *peddy paper*), de modo a proporcionar momentos de descontração e de bem-estar.

Uma vez que é a vertente psicossocial do trabalho, e aspetos mais intrínsecos ao profissional (eg. percepções), o que exerce maior influência nos níveis de satisfação, quer com a vida em geral quer com os papéis de vida avaliados, é imperativo que as instituições compreendam os efeitos e as consequências das condições de trabalho que são impostas aos Enfermeiros. Por outro lado, é igualmente importante que se identifiquem os riscos profissionais e psicossociais que podem emergir, com o intuito de se implementarem políticas de proteção, de modo a minimizar a probabilidade de ocorrência dos referidos efeitos (Eurofound, 2012a). Modelos de intervenção passíveis de serem aplicados, podem referir-se a três níveis com atuações diferentes, mais especificamente relativos à prevenção primária ou abordagem preventiva (adoção de medidas proactivas que combatem a origem dos riscos), à prevenção secundária ou abordagem interventiva (medidas direccionadas ao enfermeiro na ótica de lhe proporcionar o desenvolvimento de competências individuais que melhor o auxiliam a lidar com situações de risco), e à prevenção terciária ou abordagem reparadora, que visa a reabilitação dos/as Enfermeiros/as que regressam à atividade laboral após terem sido alvo de danos na saúde (Leka, Cox & Zwetsloot, 2008).

Como principais limitações desta investigação, refiram-se as dificuldades sentidas quando da procura de informações sobre o instrumento de medida INSAT (2013), nomeadamente junto das próprias autoras. Considera-se, assim, ter ficado aquém a interpretação e análise da informação obtida com este instrumento de medida. De destacar que, quando da análise da precisão, os índices obtidos para a primeira parte da resposta (dicotómica) revelaram-se muito baixos, em comparação com os valores obtidos para a segunda parte (grau de incómodo), o que leva a questionar os tipos de escala com base nos quais os participantes são solicitados a responder. Refira-se, também, como limitação do presente estudo, não tanto a dimensão da amostra, mas sim a representatividade da mesma relativamente à classe profissional dos/as Enfermeiros/as que, no presente estudo, são provenientes de diferentes contextos – hospitais, clínicas, centros de saúde e lares.

Como sugestão para futuras investigações, destaca-se não só a recolha de dados junto de amostras mais significativas da população em causa, como também estudos com subamostras com base em variáveis como o sexo, contexto de trabalho, e idade. A este propósito, refere-se o interesse que poderá ter uma investigação que abranja diferentes

gerações, atendendo a uma das mudanças mais significativas do séc. XXI – a natureza multigeracional da força de trabalho (Markos, 2005). Esta natureza traduz-se em locais de trabalho com indivíduos que têm variadas competências e experiências, e diferentes perceções da realidade (Bell, 2008), que só podem ser parcialmente explicadas pelas condições de trabalho objetivas (eg. materiais), pois cada indivíduo tem a sua própria personalidade, emoções e processos cognitivos (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Nesta sequência, e tendo em conta a amostra em estudo, que abrangeu indivíduos entre os 21 e os 60 anos de idade, parece pertinente a sugestão de uma investigação que procure contemplar, numa mesma classe profissional, a vivência das diferenças que caracterizam as forças de trabalho atualmente a desempenhar esta atividade. As perceções que cada um elabora face ao seu ambiente de trabalho, influenciam os seus comportamentos e atitudes, que por seu turno se encontram associados à sua performance (Ripley, Hudson, Turner & Osman-Gani, 2006).

Na medida em que as investigações têm incidido em estudos sobre a satisfação profissional, bem como em temas como o conflito trabalho-família, seria interessante estudar mais o papel de Lazer ou de tempos livres. Partindo do pressuposto de que o desempenho destas atividades contribui para o desenvolvimento e realização pessoal dos indivíduos e, conseqüentemente, para a satisfação com a vida e bem-estar, são atividades que podem complementar e contribuir para o desempenho dos outros papéis, nomeadamente o Profissional. Sugerem-se, assim, estudos sobre este tipo de atividades, e a forma como estas podem efetivamente contribuir para o binómio indivíduo-organização.

De referir, como contributo do presente estudo, a confirmação da estrutura da ESPV, cuja análise fatorial, mais uma vez, corroborou a avaliação da satisfação dos três papéis de vida – Profissional, Familiar e Lazer. Verificou-se também, e à semelhança dos estudos já levados a cabo com este instrumento de medida, que os itens 8 e 10 são aqueles que parecem contribuir menos para a precisão da Escala.

Por fim, e destacando a variável Condições de Trabalho, é oportuno chamar a atenção para o facto de estas irem muito além do que é o ambiente físico do local de trabalho, podendo as mesmas ser uma fonte de bem-estar, felicidade, motivação, e de satisfação, capazes de transmitir emoções positivas (Alves, Ramos & Fugas, 2015). Neste sentido, é urgente que os trabalhos/atividades sejam adaptados às características dos trabalhadores e que, acima de tudo, se olhe para estes como sendo os elementos fulcrais

para o bom funcionamento e eficácia das Organizações, uma vez que estas são feitas de pessoas.

Referências Bibliográficas

- Adler, M. G., & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *Journal of personality*, 73(1), 79-114.
- Agostinho, J. M. N. (2013). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal). Obtida a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/10585>
- Allen, L. R. (1980). Leisure and its relationship to work and career guidance. *The Vocational Guidance Quaterly*, 28 (4), 2557-262.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Alves, D., Ramos, S., & Fugas, C. (2015). Condições de trabalho, stresse e sintomas de mal-estar físico e psicológico: exploração de uma cadeia de efeitos. *International Journal on Working Conditions*, 10, 81-100.
- Andrews, M. & Withey, B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.
- Anjos, M. B. (2013). *Saliência dos papéis e conflito trabalho-não trabalho: impacto na satisfação com os papéis de vida*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal). Obtida a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/10437>
- Azancot, M. C. (2015). *As características do trabalho e o conflito trabalho-família: um estudo com militares da marinha*. Dissertação de doutoramento, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal. Obtida a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/23586>
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2013). *Inquérito Saúde e Trabalho*. Porto
- Bell, E. E. (2008). Exploring employee perception of the work environment along generational lines. *Performance Improvement*, 47(9), 35-45.
- Bolond, P. A & Edwards, P. B. (1981). Work and leisure: a counseling synthesis. *The Vocational Guidance Quaterly*, 30, 101-108.

- Bravo, M. J., Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. In Preiró J. M. & Prieto F. (Eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*, Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Síntesis Psicología, España.
- Chagas, D. & Reis, S. (2014). A influência da organização do trabalho na satisfação laboral dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*, 8, 83-97.
- Chambel, M. J. & Curral, L.A. (1995). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: RH Editora.
- Chambel, M. J. & Ribeiro, M. T. (2012). *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Demerouti, E., Derks, D., Tem Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer Netherlands.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Grifflins, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2009). Subjective Well-Being: The science of happiness and life satisfaction. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University.
- Diener, D., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dumazedier, J. (2000). (3ª ed.). *Lazer e Cultura Popular*. São Paulo. Editora Perspectiva.
- Dunnette, M.D., Campbell, J.P., & Hakel, M.D. (1967). Factors Contributing to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction in Six Occupational Groups. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 143-174.
- Emery, F. E. (1959). *Characteristics of Socio-Technical Systems*. London: Tavistock Documents.
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). Work–family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 679-695.
- Eurofound (2012a). *Fifth European Working Conditions Survey*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

- Eurofound (2012b). *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016). *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Ferreira, J. F. P. O. (2015). *Perceção de barreiras na carreira e satisfação com os papéis de vida: estudo comparativo entre homens e mulheres de casais heterossexuais*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, 2015). Obtida a partir de <http://hdl.handle.net/10451/23584>
- Ferreira, J. M. C., Neves J., Caetano A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa, MdGRAW-HILL de Portugal.
- Freire, J. (1993). *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento.
- Frisch, M. B. (2000). Improving mental and physical health care through quality of life therapy and assessment. In Diener, E. & Rahtz, D. R. (Eds.), *Advances in quality of life theory and research*. Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Press.
- Gracia, F., González, P., & Peiró, J. M. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. In Peiró J. M. & Prieto F. (Eds.) (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 187-223). Síntesis Psicología, España.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2006). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55, 639-668.
- Hartung, P. J. (2002). Development through work and play. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 424-438.

- Hofer, J., Busch, H., & Kiessling, F. (2008). Individual pathways to life satisfaction: The significance of traits and motives. *Journal of Happiness Studies*, 9, 503-520.
- Hourdin, G. (1970). *O Tempo Livre e o Modo: uma Civilização dos Tempos Livres*. Moraes Editora Lisboa, p. 58.
- Janeiro, I., & Lima, R. (2012). Escala de Satisfação com os Papéis de Vida (ESPV): Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector farmacêutico. Comunicação apresentada no VII Simpósio sobre Comportamento Organizacional. Lisboa, Portugal
- Janeiro, I., & Lima, R. (2011). Validation of the Satisfaction with Life Roles Scale (SLRS). Comunicação apresentada no 12th European Congress of Psychology, Istambul, Turquia.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kaufman, B. E. (2004). The global evolution of industrial relations: Events, ideas, and the IIRA. *ILR Review*, 59(3), 496-505.
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good?. *Journal of personality and social psychology*, 75(1), 156.
- Leitão, I.M.T.A., Fernandes, A.L. & Ramos, I.C. (2008). Saúde Ocupacional: Analisando os riscos relacionados à equipe de enfermagem numa unidade de Terapia Intensiva. *Ciência Cuidado Saúde*, 7(4), 476-484.
- Leka, S. & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham.
- Leka, S., Cox, T. & Zwetsloot, G. (2008). The European framework for psychosocial risk management. PRIMA-EF. *I-WHO Publications*, Nottingham.
- Leplat, J. & Cuny, X. (1983). *Introdução à psicologia do trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lima, M. R. M. (2001). A saliência dos papéis em orientação e desenvolvimento da carreira. *Psychologica*, 26, 151-160.
- Lima, M. R., Cruz, R. B., & Rafael, M. (2014). La relevancia de los roles vitals para el bienestar de los individuos. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogia*, 25(3), 8-19.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lucas, R., Diener, E. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
- Macewen, K., E. & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244-254.
- Marcellino, N. (2003). *Pedagogia da animação* (5.^aed.). Campinas: Papirus
- Markos, L. (2005). Building an age-friendly workplace. In Beatty, P., T. & Visser, R., M., S. (Eds.), *Thriving on an aging workforce: Strategies for organizational and systemic change* (pp. 112–120). Malabar, FL: Krieger.
- Martins, C. (2015). *Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: a sua relação e comparação entre sexos*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal). Obtido a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/23345>
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS statistics* (5^a ed.). Lisboa: Pero Pinheiro.
- Mayo, G. E. (1933). *The human problems of an industrial civilisation*. New York: Macmillan.
- Neto F, Barros J, Barros A (1990). Satisfação com a Vida. In Almeida S., Santiago R., Silva P., Oliveira L., Caetano O. & Marques J. (Eds.), *A acção educativa — análise psico-social* (91-100). Leiria: ESEL/APPORT.
- Nunes, M., & Hutz, C. (2014). Análise da produção de artigos científicos sobre o lazer: Uma revisão. *Psicologia: Teorias e Pesquisa*, 30 (3), 307-315.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3^a ed.). New York: McGraw-Hill.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerg-ing construct of life satisfaction?. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152.
- Pearson, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health. *The Career Development Quaterly*, 46 (4), 65-86.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. PPU.

- Perista, H., Cardoso, A., Carrilho, P., Nunes, J. & Quintal, E. (2017). *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental: Trabalhadores/as*. Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), Lisboa.
- Ramos, J., Peiró, M. J. & Ripoll, P. (1996). Condiciones de Trabajo y Clima Laboral. In Peiró, J. M & Prieto, F. (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Síntesis Psicología, España.
- Reis, A. A. (2014). *Saliência de papéis e satisfação com os papéis de vida : diferenças Intergeracionais*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal). Obtido a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/18255>
- Ripley, D., Hudson, I., Turner, R., & Osman-Gani, A. (2006). Cross-cultural similarities and differences in employee perceptions of issues in the work environment: The implications of context beyond national culture for the design of employee performance improvement interventions. *Performance Improvement Quarterly*, 19(1), 41–66.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Silva, M.M. (2015). *O suporte social percebido e a satisfação com os papéis de vida numa amostra de adultos trabalhadores*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal). Obtido a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/22255>
- Salanova, M., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo: Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Schuller, K., Roesler, U., & Rau, R. (2014). Self-reported job characteristics and negative spillover from work to private life as mediators between expert-rated job characteristics and vital exhaustion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 177-189.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(1), 475-492.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26(3), 503-515.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual review of psychology*, 35(1), 627-666.

- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Stubbe, J.H., Posthuma, D., Boomsma, D.I., de Geus, E.J.C. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: a twin-family study. *Psychol. Med.* 35, 1581–1588.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oak, CA: Sage Publication.
- Super, D. E. (1968) Vocational development theory: Persons, positions and processes. Separata da *Revista da Faculdade de Letras, 3ª Série, 11*, 5-27.
- Super, D. E. (1995). Models of career development. In J.H. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Service for the 90's. Proceedings* (pp.47-66). Lisbon, Portugal.
- Tatarkiewicz, W. (1976). *Analysis of happiness*. The Hague, Netherlands: Martinus Nijhoff.
- Tinsley, H. E. A., & Teaff, J. D. (1983). The psychological benefits of leisure activities for the elderly: A manual and final report of an investigation. *Carbondale, IL: Southern Illinois University*.
- Trist, E. & Bamforth, k. (1951). *Some Social and Psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the Psychological Situation and Defences of a Work Group in relation to the Social Structure and Technological Context of the Work System*. SAGE: Social Science Collections.
- Viotti, S., & Converso, D. (2016). Buffering Effect of Job Resources in the Relationship between Job Demands and Work-to-Private-Life Interference: A Study among Health-Care Workers. *Safety and health at work*, 7(4), 354-362.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it?. *Sloan management review*, 15(1), 11.
- Zuzarte, I. C. (2016). *O conflito trabalho-família-escola, a satisfação com os papéis de vida e o suporte social percebido: estudo com uma amostra de trabalhadoras estudantes*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal). Obtido a partir de: <http://hdl.handle.net/10451/28161>